

キャリア教育と職業能力

Career Education and Vocational Capability

寿 山 泰 二

要旨

文部科学省の推進する「キャリア教育」とはいかなるものか、その定義自体に問題はないか、また、「キャリア」はそもそも教育可能なものか、そして、「キャリア教育」の成果は測定可能なのかという問題意識から職業観や勤労観を育てる学習プログラムや職業的（進路）発達にかかわる諸能力として挙げられた4領域8能力を中心に考察を行っている。一方、経済産業省が「社会人基礎力」として位置付けている3分類12能力についての考察も行い、文部科学省が掲げた4領域8能力との比較検討をしている。

また、現実には就職活動を行っている大学生の実態から、真に社会で必要とされる「職業能力」について分析・検討から、現在の「キャリア教育」のあり方を問い直すとともに、文部科学省と経済産業省の掲げる諸能力の統一性を要請するとともに、今後の「キャリア教育」において育成すべき真に必要とされる「職業能力」とその「職業能力」を身に付けるための具体的な教育内容を提言している。

キーワード: キャリア教育、職業能力、社会人基礎力、インターンシップ、キャリア・デザイン、
キャリア・カウンセリング

I. はじめに

「キャリア」という言葉がいたるところで使われている。その定義は使用する側もまちまちだが、受け取る側も自分勝手に都合のよい解釈しているように思える。しかし、文部科学省が現在推進している「キャリア教育」における「キャリア」の定義は明確なものでなければならない。なぜなら、「キャリア教育」の成果が測定できないような「キャリア」であるなら、「キャリア教育」そのものが無意味なものとなる可能性があるからである。「キャリア」の定義自体に問題はないか、「キャリア」はそもそも教育すべきものなのか、あるいは本当に教育できるものなのかということも含めて改めて考え直すことも必要である。

もし、「キャリア」が教育可能なものであるとするなら、その対象、範囲、基準は明確なものではない。そして、その対象、範囲、基準をクリアするための学習プログラムは、子どもたちが本当に興味・関心を持って取り組み、現実理解し消化できる内容のものなのか、自立・自律へのステップにつながるものなのか、こうした原点に立ち返った視点から今一度現在行われている「キャリア教育」について考えてみたい。

特に、文部科学省が、職業的（進路）発達にかかわる諸能力として挙げた4領域8能力について考察を深めたい。この能力の育成が各自の「キャリア」にどのように結びつき、どのような結果をもたらすのか、今後追跡検証も必要となろう。「キャリア教育」は、まだまだ一部でスタートしたばかりで、全部が提供できる体制でもない。現場サイドでも試行錯誤を繰り返しながら実践しているのが現状である。

また、文部科学省とは別に経済産業省が打ち出した「社会人基礎力」という3分類12能力との関連はあるのか、一貫性・統一性はあるのか、わが国の縦割り行政の問題点が「キャリア教育」に混乱を与えることにならないか危惧される。しかしながら、企業等との接点の最も多い経済産業省の提言は十分な有用性があるはずである。

両省の考える諸能力を比較検討するとともに、現実的に就職活動を行っている大学生の実態から、真に社会で必要とされる「職業能力」とはいったいどのようなものかを分析・検討してみたい。さらに、わが国の今後の「キャリア教育」のあり方そのものを問い直すとともに、「キャリア教育」において育成すべき真に必要とされる「職業能力」とその「職業能力」を身に付ける観点から具体的な教育内容の提言も行ってみたい。

Ⅱ. キャリア教育の現状

まず、文部科学省が推進する「キャリア教育」からみていこう。わが国の「キャリア教育」は始まったばかりである。平成16年1月に公表された「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」を概観する。最初に、「キャリア教育」が求められる背景を大きく2つの課題に分けて報告している。1つめに、「学校から社会への移行をめぐる様々な課題」である。具体的には、経済のグローバル化が著しく進展し激しい競争を強いられる中、企業はコスト削減や経営の合理化を余儀なくされ、製造部門の海外移転をはじめ、営業・販売部門等の再構築や、それに伴う雇用調整等を進んでいる就職・就業をめぐる環境の激変である。また、働くことへの関心、意欲、態度、目的意識、責任感、意志等、広い意味での勤労観・職業観の未熟さをはじめ、コミュニケーション能力や対人関係能力、基本的マナー等、若者自身の職業人としての基礎的資質・能力の低下も課題としている⁽¹⁾。

2つめに、「子どもたちの生活・意識の変容」として、子どもたちの成長・発達をめぐって、身体

的には早熟傾向があるにもかかわらず、精神的・社会的自立が遅れる傾向も指摘している。この背景には、幼少期からの様々な直接体験の機会や異年齢者との交流の場が乏しくなったこと、豊かで成熟した社会にあって人々の価値観や生き方が多様化したことなどが考えられ、そのことが自己や他者及び身の回りの環境等への関心や勤労観・職業観の形成・確立や子どもたちの発達課題の達成を困難としている。

それだけではなく、子どもたちの発達の変容は、少子高齢社会、高学歴社会の到来とも深く関連している。高等教育機関への進学率は高まった反面、職業に関する選択・決定を先延ばしする傾向、すなわちモラトリウム傾向が強くなり、進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者が増加していることも指摘されている。このような状況において、変化の激しい流動的な社会を力強く生きていくために必要な資質や能力をどのように育成していくのか、「キャリア教育」には、「生きる力」を身に付けるという時代の要請に応えていく重要な役割が期待されているのである⁽²⁾。

〔図表 1〕 学校段階別職業的（進路）発達段階と職業的（進路）発達課題

小学校段階		中学校段階		高等学校段階	
職業的（進路）発達段階	職業的（進路）発達課題	職業的（進路）発達段階	職業的（進路）発達課題	職業的（進路）発達段階	職業的（進路）発達課題
進路の探索・ 選択にかかる 基盤育成の時期	・自己及び他者 への積極的関心 の形成・発展	現実的探索と 暫定的選択の 時期	・肯定的自己理 解と自己有用感 の獲得	現実的探索・ 試行と社会的 移行準備の時期	・自己理解の深 化と自己受容
	・身のまわりの仕 事や環境への関 心・意欲の向上		・興味・関心等 に基づく職業観・勤 労観の形成		・選択基準として の職業観・勤労 観の確立
	・夢や希望、憧 れる自己イメージ の獲得		・進路計画の立 案と暫定的選択		・将来設計の立 案と社会的移行 の準備
	・勤労を重んじ目 標に向かって努 力する態度の形 成		・生き方や進路に 関する現実的探 索		・進路の現実吟 味と試行的参加

（資料）文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』2004年1月28日、
9頁より加筆修正。

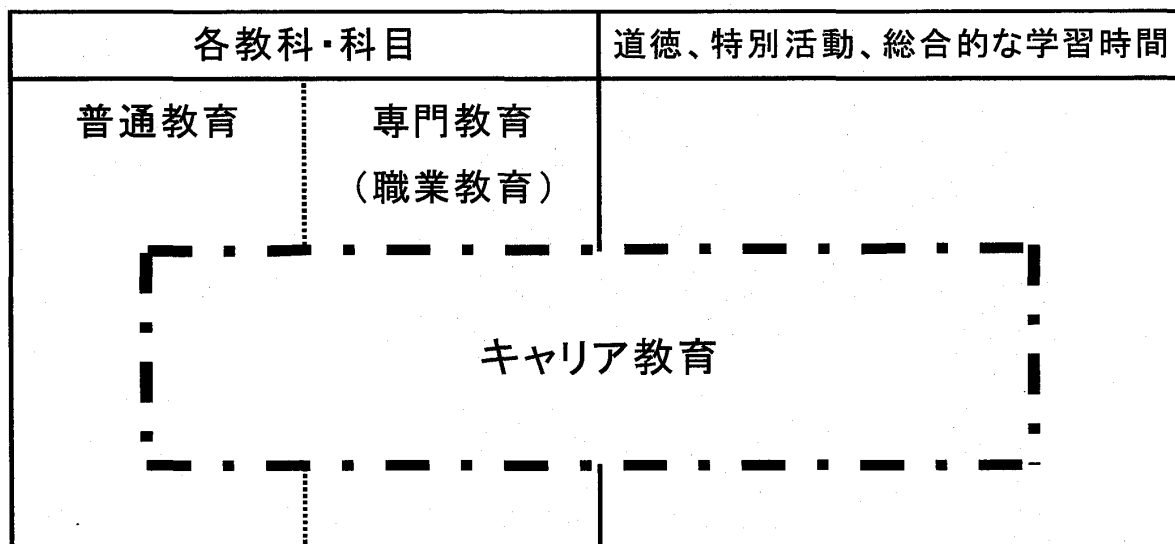
では、これらの背景を踏まえ、文部科学省は「キャリア」をどのように定義しているのだろうか。
「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積⁽³⁾」としてとらえ、「キャリア教育」を上記「キャリア」概念に

基づき、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育⁽⁴⁾」と定義している。

「キャリア」の形成にとって重要なのは、個々人が自分なりの確固とした勤労観・職業観を持ち、自らの責任で「キャリア」を選択・決定していくことができるよう必要な能力・態度を身に付けていくことで、とりわけ、初等中等教育段階では、「キャリア」が子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深くかかわる「キャリア発達」を支援していくことが重要としている⁽⁵⁾。

「キャリア教育」の意義として、(1)教育改革の理念と方向性を示す、(2)子どもたちの「発達」を支援する、(3)教育課程の改善を促すことを謳っている。「キャリア教育」の範囲と内容として、学校教育における各教科・科目を通して、自己の生き方を探求したり、将来就きたい職業や仕事への関心・意欲を高めたりする普通教育、生徒が自己の目指す勝利あゝの職業やその分野に関する知識や技能を習得したり、具体的な情報を得たりすることを通し、専門的な知識・技能をより高めようとする意欲や姿勢を身に付ける職業教育と特別活動、道徳、総合的な学習を通して様々な体験活動や話し合い等を通して深化・発展、統合させたりすることの2つをベースとしている⁽⁶⁾。

〔図表2〕各教科等とキャリア教育の関係



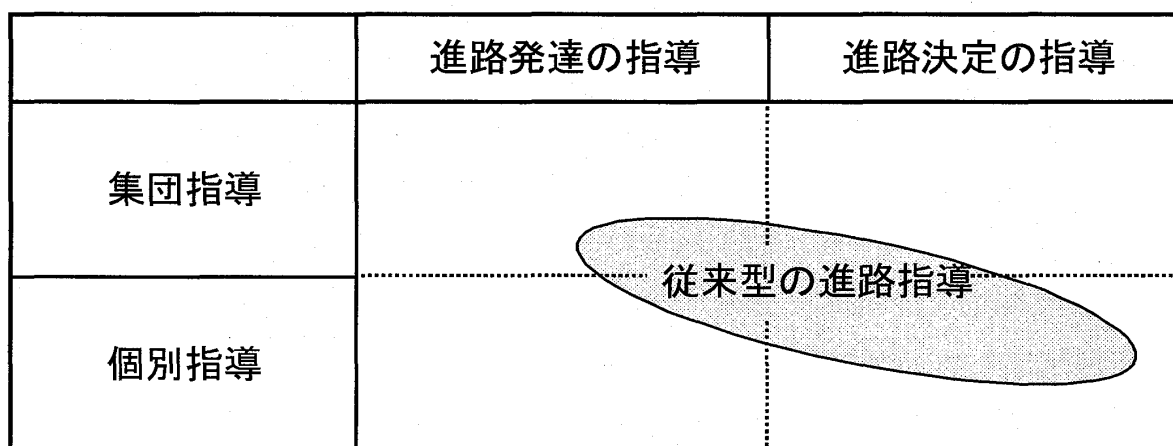
(出所) 文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』2004年1月28日、11頁。

次に、これまでから行われている進路指導、職業教育との相違点についてみていきたい。まず、進路指導の定義として、「生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識を持ち、自らの意志と責任で進路を選択・決定する能力・態度を身に付けることができるよう指導・援助すること」としている。「キャリア教育」との間に大きな差異は見られず、進路指導の取組みは、「キャリア教育」の

中核と言える。しかし、これまで十分展開されてきたとはいえない従来の進路指導の取組みの現状、すなわち生徒一人一人の発達の評価（点検・確認）を重視してこなかった点を抜本的に改革するために要請され、キャリア発達への支援という視点を明確に意識したより広範な活動を「キャリア教育」としている点が相違点である⁽⁷⁾。

職業教育は、職業に従事する上で必要とされる知識、技能、態度を習得させることを目的として実施される教育という部分では、進路指導と同様に「キャリア教育」の中核である。しかし、この職業教育も専門的な知識・技能の習得に重きを置き、生徒のキャリア発達をいかに支援するかの視点に立った指導は十分でなく、これらを考慮した指導が要請されている⁽⁸⁾。

〔図表 3〕 キャリア教育と進路指導における指導の枠組み

	進路発達の指導	進路決定の指導
集団指導		
個別指導		

（出所）文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』2004年1月28日、15頁。

文部科学省の「キャリア教育」の枠組みは理解できた。その具体的な取組の基本方向と推進方策を次に考察していこう。取組の基本方向は以下の4つである。1つめは、一人一人のキャリア発達への支援である。子どもたちのキャリア発達の的確な把握とキャリア・カウンセリングの機会の確保と質の向上を挙げている。2つめは、「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上である。具体的には、職業や進路などキャリアに関する学習と教科・科目の学習との相互補完性の重視、学習の必要性・有用性の認識の向上である。3つめは、職業人としての資質・能力を高める指導の充実として、普通教育においても、将来の職業生活を視野に入れ、子どもたちが情報活用能力や外国語の運用能力等を身に付けることができるようにすること。4つめは、自己意識の涵養と豊かな人間性の育成である。まずは「働くこと」の意義についての総合的理解の促進を行い、早期からの自立意識を持たせ、仕事に対する責任感や強い意志を涵養するとともに、他者への思いや苦勞、誇りや心の痛み

などを自らのものにすることによって、豊かな人間性を培い、自分自身への自信や有用感を持たせることである⁽⁹⁾。

「キャリア教育」推進のための方策は、「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発がまず挙げられる。ここでは、各発達段階における「能力・態度」の目標設定を行うことが重要となる。また、国立教育政策研究所生徒指導研究センターが開発した「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み」において、職業観・勤労観の形成に関連する「人間関係形成能力」、情報活用能力、「将来設計能力」、「意思決定能力」の4つの能力領域をさらに各領域2つずつ計8つの諸能力別に、小学校、中学校・高等学校の各段階で身に付けることが期待される能力・態度を具体的に明示している。

そして、「キャリア教育」が各学校の教育課程に適切に位置付けられ、計画性と系統性を持って展開することを要請している。その中には、中高一貫教育なども含まれている。学校裁量を幅広く活用し特色ある教育課程が重要となる。さらに、職場体験やインターンシップ、社会人・職業人インタビュー、ボランティア活動、地域の職業調べなどの各種調査研究活動等を含む体験活動等の活用がある。この体験活動等は体験そのものに非常に大きな教育効果があるが、その事前・事後指導がさらなる成果に結びつく重要なものである。こうした体験活動等を始める前に、社会や経済の仕組みについて現実的理解の促進が大事で、キャリア発達を促す重要な要素であり、進路選択、将来設計を行う際に欠かすことのできないものとされる。

もう一つ、キャリア発達を促す要素の一つとして、日頃から年齢や価値観が異なるなどの「多様な幅広い他者」と積極的にいかかわりを持つことを指摘している。同世代との緊密であるが限られた人間関係しか持つことができない多くの生徒への課題である。地域社会へのボランティア活動などを通して、日頃から多くの人々と幅広い人間関係を持つことのできる機会を設けていくことが重要となる⁽¹⁰⁾。

最後に、「キャリア教育」を推進するための条件整備として、教員の資質の向上と専門的能力を有する教員の養成、学校全体がカリキュラム開発能力を向上させること、キャリア・カウンセリングを担当する教員を養成することを挙げている。特に、キャリア・カウンセリングの重要性を鑑み、すべての教員を対象とする「キャリア・カウンセリング研修（基礎）」と各学校における「キャリア教育」の中心的な役割を果たす教員を対象とする「キャリア・カウンセリング研修（専門）」の2つの研修プログラムを例示しているのが大きな特徴である。

また、保護者との連携の推進として、学校からの保護者への積極的な働きかけや学校教育への積極的な参画も要請している。学校外の教育資源活用にかかるシステムづくりにも力を入れ、職場体験やインターンシップ等の受入事業所の確保も課題である。併せて、企業の人事部門経験者やハローワークの就職業務経験者などの「キャリア」を形成していく方法等についての専門的な知識や情報等が提供できるキャリア・アドバイザーを確保・活用することも求められている。ハローワークや

「図表4」 職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み

一、考 参

※ 太字は、「職業観・勤労観の育成」との関連が特に強いものを示す

[illegible]

(出所) 文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』2004年1月28日、

参考 1。

大学・専門学校などの関係機関等との緊密な連携も重要であり、関係団体・企業等の協力を推進が期待されている⁽¹¹⁾。

このように、教育機関だけで「キャリア教育」は成立しない。学外の資源を有効に取り入れることなく「キャリア教育」の推進は有り得ない。こうした社会との接点に子どもたちの目を向けさせ、興味・関心を持たせることが「キャリア教育」の出発点である。様々な関係機関等の協力を仰ぎ、社会の現実（仕組みや情勢など）を認識、実体験できる機会をひとつでも多く提供することが「キャリア教育」の使命・役割と考える。子どもたちに明確な夢・目標が生まれ定まれば、自然と「生きる力」も一緒に芽生えてくるものである。

Ⅲ. 社会人基礎力の検証

経済産業省は、平成18年1月に「社会人基礎力」に関する研究会「中間取りまとめ」を公表した。この背景には、近年若者のコミュニケーション能力不足が指摘されるなど、日本社会の中でこうした能力を身に付ける仕組みの働きが相対的に低下してきたことにある。これまで、職場や地域社会で活躍するために必要な能力は、今まで大人になる過程で「自然に」身に付くものと考えられており、明確定義は与えられてこなかった。職場や教育を巡る環境が変化する中、こうした能力に明確な定義を与え、意識的な育成の対象として捉えることは大きな意味があるとし、職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力を「社会人基礎力」と名付けその定義や育成・評価、活用のある方等について集中的に議論し、整理を行ったのである⁽¹²⁾。

まずは、職場や地域社会で求められる能力について、若者が社会に出るまでに身に付ける能力と職場等で求められる能力とが十分にマッチしていないことを踏まえ、ビジネス・教育を巡る環境変化に対し、職場では新しい価値の創出が課題となっていること、大学は従来よりも多様な若者が集まる場となっていることを指摘している⁽¹³⁾。

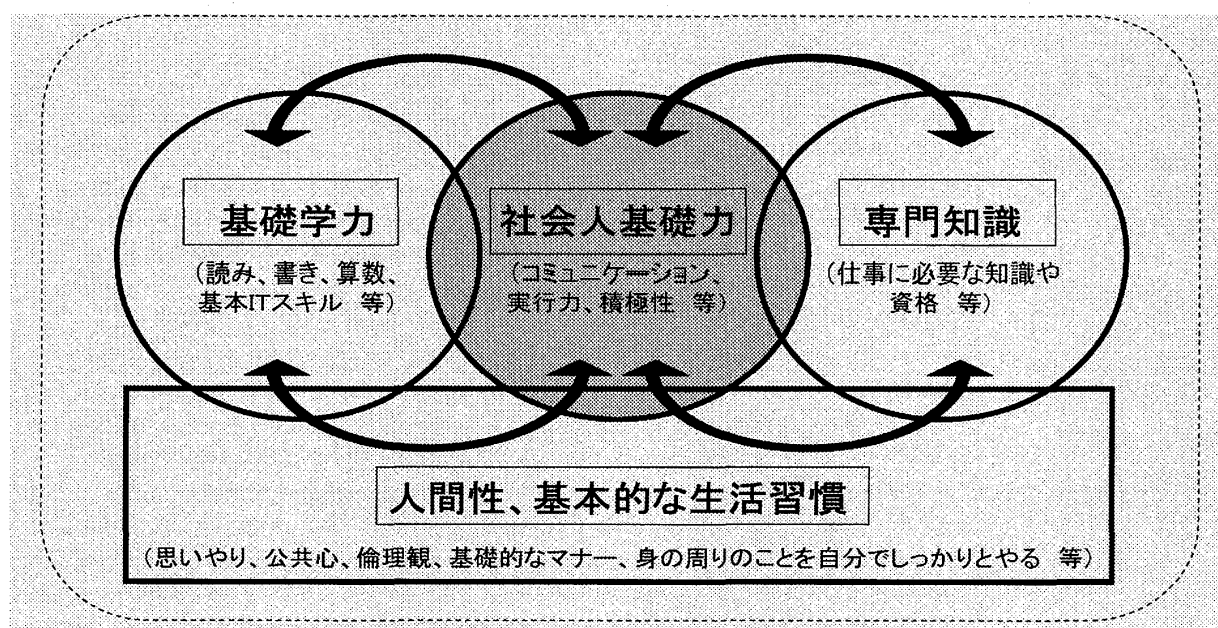
職場等で求められる能力として、「人」、「課題」、「自分」をそれぞれ対象とした3つの分野に属する能力が共通して必要とされると考えた。具体的には、(1)人との関係を作る能力として、コミュニケーション能力、協調性、働きかけ力など、(2)課題を見つけ取り組む能力として、課題発見力、実行力、創造力、チャレンジ精神、(3)自分をコントロールする能力として、責任感、積極性、柔軟性を挙げている。こうした観点から、職場で求められる能力を定義すれば、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を「社会人基礎力」と名付け定義したのである。

職場等で活躍していく上で、社会人基礎力は必要な能力の一分野であり、それがあれば十分というものではなく、読み書き、算数、基本ITスキルといった「基礎学力」や仕事に必要な知識、資格等の「専門知識」は仕事をする上でも、大変重要な能力として理解されている。また、思いやり、

公共心、倫理観、基本的なマナーなどの「人間性、基本的な生活習慣」があらゆる活動を支える基盤となる。「社会人基礎力」はこうした他の能力と重なり合う部分があるものであり、相互に作用しながら様々な体験等を通じて循環（スパイラル）的に成長していくものとした⁽¹⁴⁾。

では、若者が「社会人基礎力」を身に付けるために取り組むべき課題として、若者の「社会人基礎力」は、個人間のばらつきが拡大している現状を、企業は学力と「社会人基礎力」の相関関係が低下していることから、採用段階等において「社会人基礎力」を独立した要素として意識することが求められ、学校は従来型の教育手法、すなわち学力を測定すれば「社会人基礎力」はついてくるという考え方ではなく、学力と「社会人基礎力」をそれぞれ個別に評価する新たな教育手法への意識的な取り組みが必要としている⁽¹⁵⁾。

〔図表5〕 職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力



(出所) 経済産業省『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』2006年1月20日、7頁。

また、国際経済的にみても、中国を始めとするアジア諸国では人材開発競争が活発に展開されている中、わが国では、人口減少社会を迎え、若者の価値観等も多様化し、働くことの動機付けに疑問も生じてきている。こうした内外の環境変化に対応するため、従来以上に「社会人基礎力」の育成に社会全体による新たな枠組み作りが早急の課題にもなっている。つまり、「社会人基礎力」を企業・若者・学校等をつなぐ「共通言語」として明確に位置付け、これらの関係者の連携を強化することを通じ、長期的な観点から「社会人基礎力」を育成していくのである⁽¹⁶⁾。そのためには、「社会人基礎力」の具体的内容の明確化、企業・若者・学校等の「つながり」の強化、育成と評価に向けた

一貫した枠組み作りが必要なる。

「社会人基礎力」の具体的内容として、まず「社会人基礎力」を構成する主要な能力として、
 (1)「前に踏み出す力」(アクション)～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～、
 (2)「考え抜く力」(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～、(3)「チームで働く力」(チームワーク)～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～の3つの能力に整理している。

上記3つの能力は、それぞれが「社会人基礎力」を構成する不可欠な要素であり、相互につながりの深いものであることから、一つのグループとして身に付けることが望まれるものである。なお、3つの能力が求められる度合いについては、業種や企業、業務の内容等によって異なると考えられる。「社会人基礎力」を構成する3つの能力を、「人」、「課題」、「自分」のそれぞれを対象とした個別の能力要素を抽出し整理したものが下記の3分類12能力である⁽¹⁷⁾。

〔図表6〕社会人基礎力の能力要素

分 類	能力要素	内 容
前に踏み出す力 (アクション)	主 体 性	物事に進んで取り組む力 例)指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例)チームで仕事するとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例)ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

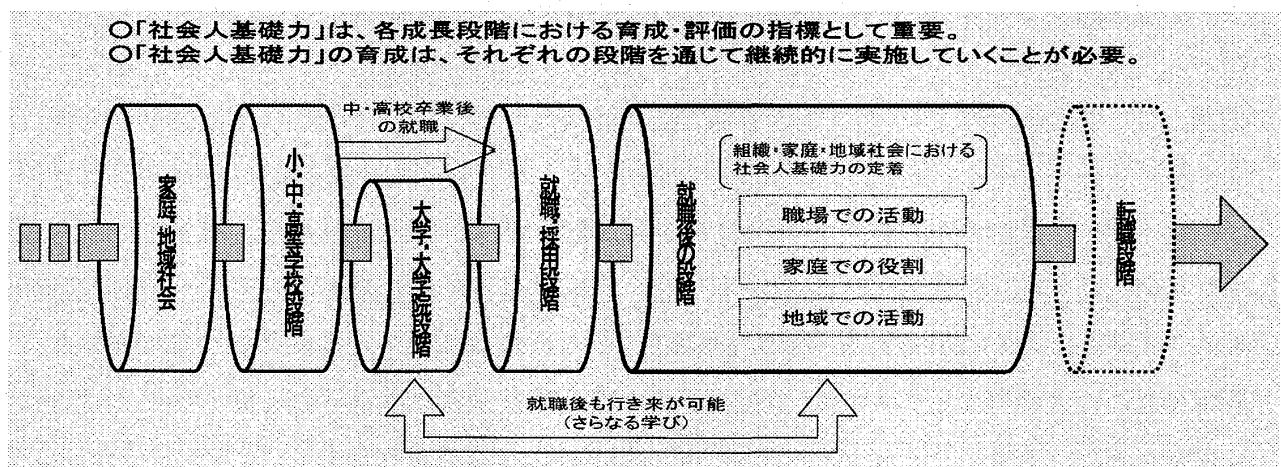
(出所) 経済産業省『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』2006年1月20日、14頁。

上記一覧表を検討する上で、厚生労働省が平成16年1月に公表した「若年者の就職能力に関する実態調査」を参考にしてみると面白い。この調査は、採用に当たって重視されている職業能力の順位付けにとどまらず、企業が求める能力と若年者の能力とのギャップの状況及び個々の能力によって高まる採用可能性を定量化した初めての实態調査である。企業が採用時に重視する能力は上位より、(1)コミュニケーション能力、(2)基礎学力、(3)責任感、(4)積極性・外交性、(5)資格取得、(6)行動力・実行力、(7)ビジネスマナー、(8)向上心・探究心、(9)プレゼンテーション能力、(10)職業意識・勤労観となった⁽¹⁸⁾。多分に、このデータも「社会人基礎力」のモデリングとなっているはずである。

次に、「社会人基礎力」により実現されるメリットを対象別に列挙しよう。まず、若者であるが、自分の能力の特徴や適性に気づき、自らの成長を実感できること、自分の強みを伸ばし、能力をアピールする土台となること、企業においては、求める人材像を社内及び社外に分かりやすく情報発信できること、採用と入社後の育成の一貫した実施により、若手人材の育成や定着を促進できる。学校では、企業が求める人材が理解できること、正課の授業や「キャリア教育」を通じ、より適切な教育プログラムを提供できる。また、社会全体としては、企業・若者・学校等の関係者をつなぐことにより、「共通言語」としての役割を果たすこと、この結果、関係者間のコミュニケーションが促進され、採用時や就職後のミスマッチ等の社会的コストの低減につながるとしている。

「社会人基礎力」の位置付けとして、(1)育成・評価が可能な能力である、(2)自己の強みを伸ばしアピールするための土台である、(3)各成長段階を通じて一貫した育成が必要である、(4)学校教育の中で育成が可能である、(5)家庭・地域社会における取組みが可能であるとした⁽¹⁹⁾。

〔図表7〕社会人基礎力の位置付け



(出所) 経済産業省『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』2006年1月20日、18頁。

「社会人基礎力」を土台とした産学連携の必要性は十分に理解される。学校段階においては、小・中・高校段階では「キャリア教育」、大学ではインターンシップ等も行われているが、実施すること自体が目的化しているケースも見られ、学校のカリキュラムの中で「社会人基礎力」の必要性等についての気づきの機会を得ることは少ないと考えられるので、「社会人基礎力」を土台としたカリキュラムの設定や効果の測定が望まれている。

また、就職・採用段階においては、学生の就職活動は早期化しており、企業と若者との接触機会・期間は縮小傾向にある。こうした相互対話不足は、両者のコミュニケーションのための共通の土台が欠けていることが大きな原因の一つに挙げられており、企業の「求める人材像」や「自分の強み」を発信し理解し合うことが重要となる。そのためには、たとえば紹介予定派遣制度やギャップイヤー制度のように、企業と若者がより接触できる機会や期間を増やすような取組みが効果的としている⁽²⁰⁾。

具体的な産業界・企業に望まれる取組みとしては、「社会人基礎力」の枠組みを活用した「求める人材像」の情報発信及びインターンシップ、採用段階から入社後の人材育成までの「つながり」の強化がある。若者に望まれる取組みとして、「社会人基礎力」を活かした自己分析や能力アピールの実施、様々な「体験」への積極的な参加がある。また、教育機関に望まれる取組みは、大学の正課の充実、インターンシップやプロジェクト型授業などの産学連携の促進、地域産業と連携した効果的な就職サポートの実施、小・中・高校における「社会人基礎力」の育成を視野に入れた正課の授業・「キャリア教育」の実施が挙げられている。家庭・地域社会に望まれる取組みでは、親子の間の対話や兄弟・近隣に人々との触れ合い等を通じての育成、地方自治体や地域産業界などの連携も重要となる。政府に望まれる取組みは、産業界・教育界・若者等の関係者によるネットワークの構築、大学等における産学連携の推進、地域産業と大学等の連携強化がある⁽²¹⁾。

経済産業省は、「中間取りまとめ」の公表後の平成18年2月に企業人事部に対し、「社会人基礎力に関する緊急調査」を行った。調査結果によると、9割以上の企業が採用・人材育成のプロセスにおいて、「社会人基礎力」を重視していること、「求める人材像」の明示については、大企業の約7割が実施しているのに対し、中堅・中小企業では約3割にとどまっている。「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力のうち、大企業では、約6割が「前に踏み出す力」を、中堅・中小企業では約3割が「チームで働く力」を重視している。12の能力要素別では、企業規模に関わらず、「主体性」、「実行力」、「創造力」が高い割合で求められている一方、現在の若手社員は「主体性」や「課題発見力」に不足を感じている企業が多い。大企業では、「働きかけ力」、「課題発見力」、「発信力」、「柔軟性」がより高く求められる傾向がある。そして、「働きかけ力」、「課題発見力」、「ストレスコントロール力」については、企業が求める能力と若手社員の能力との間に大きなギャップが生じている。特に、中堅・中小企業の方が相対的に大きなギャップを感じていると報告している。

また、業種別で見た場合、運輸・通信業は、「前に踏み出す力」、「チームで働く力」がやや高く求められ、「計画力」、「柔軟性」を求める企業の割合が多い。卸売・小売業は、「チームで働く力」がやや高く求められ、「働きかけ力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」を求める割合が多い。金融・保険業は、「考え抜く力」、「チームで働く力」がやや高く求められ、「課題発見力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」を求められる割合が多い。建設業は、「チームで働く力」が顕著に求められ、「計画力」を求める企業の割合が著しく多く、「実行力」、「柔軟性」、「状況把握力」を求める割合が多い。サービス業は、「前に踏み出す力」が顕著に求められ、「創造力」、「傾聴力」、「ストレスコントロール力」を求める割合が多い。製造業は、「考え抜く力」が顕著に求められ、「主体性」、「創造力」を求める割合が多い⁽²²⁾。

経済産業省のアンケート調査と平行して、平成18年3月に楽天グループのみんなの就職株式会社と楽天リサーチ株式会社が平成18年3月卒業の学生と平成19年3月卒業予定の学生を対象に、「社会人基礎力に関するアンケート」をインターネットを利用して調査している。まず、企業が「社会人基礎力」について評価していると思うかとの質問に対し、「ある程度積極的に評価していると思う」と回答した人は全体の51.4%、「積極的に評価していると思う」と回答した人は42.5%と、「評価していると思う」と回答した人が全体の9割を占めた。この点については、企業側も学生側も相互に認識し合っているようだ。

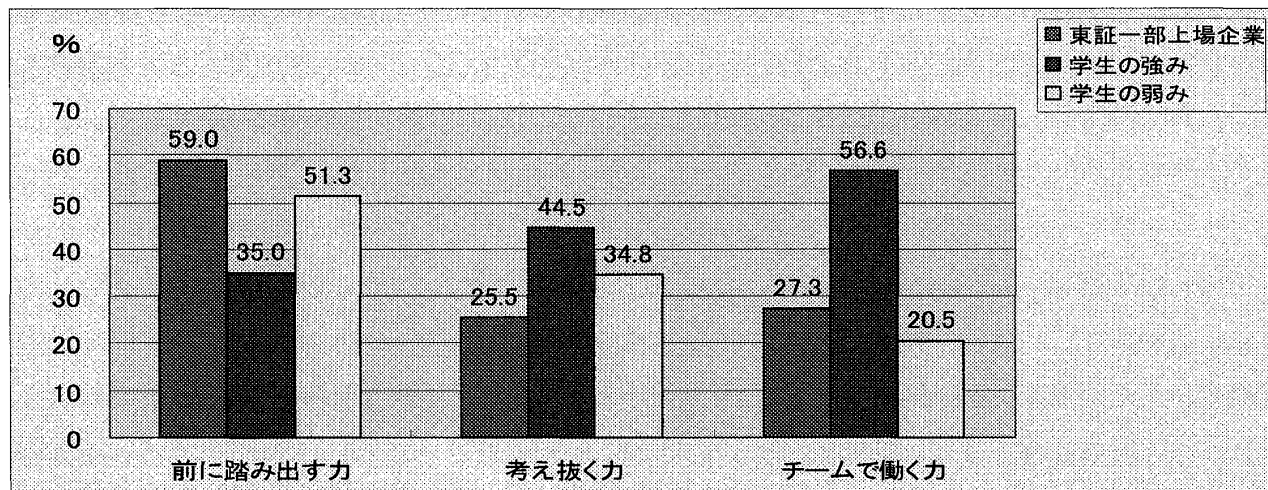
職場で活躍していく上で活かせると考えている強み（自信のあるもの）については、「チームで働く力」が56.6%と最も高く、全体の半数を占める。性別による違いを見ると、男性は、「考え抜く力」を回答した割合が49.9%と全体を5.4ポイント上回り、男性の約半数を占めている。学部別では、理系は「考え抜く力」が全体より6.6ポイント高い51.1%で、55.1%の「チームで働く力」と同様、理系の約半数を占めているのが特徴的である。さらに、「前に踏み出す力」については、男女、文理の区別なく、3割強の学生しか強み（自信のあるもの）としての認識がないという結果であった⁽²³⁾。

「社会人基礎力」の構成要素と強み（自信のあるもの）の関係については、「柔軟性」が50.6%、「傾聴力」が47.5%、「状況把握力」が45.4%と上位を占めた。性別では、男性は「課題発見力」が44.5%、学部別では理系は「計画力」が41.7%とそれぞれ全体を上回っている。男女・文理間で、「社会人基礎力」構成要素の強みの認識が大きく結果が異なるものがあることから、大学時代の環境や過ごし方によって培われる能力がかなり変わってくると推察している。また、「発信力」が21.3%、「働きかけ力」が23.7%、「主体性」が28.9%と強みとしての認識が特筆すべき低さとなっており、このような能力を伸ばす教育や環境作りが大学生活に求められると結論付けている。

この他、企業と学生のギャップが2倍以上の差のある「実行力」や「創造力」をも含めると、全般的に能動的な行動力が欠如しているようである。大学生とのキャリア・カウンセリングから筆者は内定取得における「勝ち組」「負け組」の判定は、「能動型」か「受動型」かによる企業担当者の評価によるところが大きいと感じている。なぜなら、企業が正社員として必要としているのは、

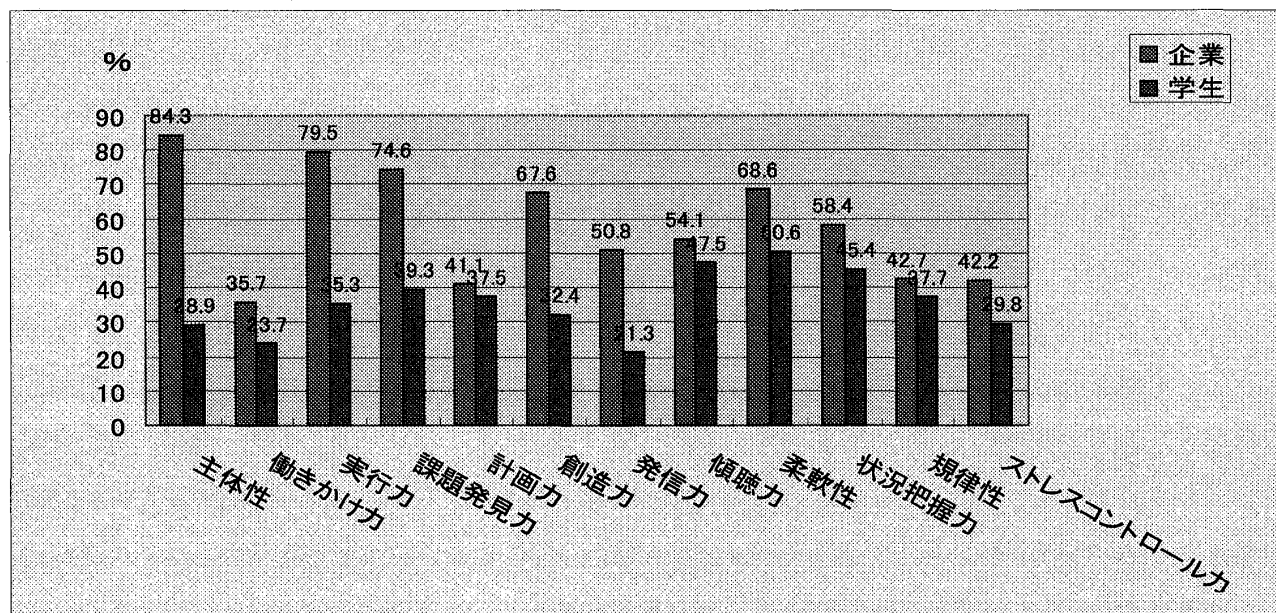
「能動型」(指示不要型)であり、「受動型」(指示待ち型)は、契約社員、派遣社員、パートなどの非正社員で十分に賄えるからである。

〔図表8〕学生の強みと弱み



(資料) 経済産業省『社会人基礎力に関する緊急調査の結果について』及びみんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社『社会人基礎力に関するアンケート結果発表』より作成。

〔図表9〕企業側と学生側の能力ギャップ



(資料) 経済産業省『社会人基礎力に関する緊急調査の結果について』及びみんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社『社会人基礎力に関するアンケート結果発表』より作成。

最後に、強みを活かせると考えている“職種”と“意識や行動”については、製造職や事務職を選んだ人は「人の指示に従う方だ」が54.3%、「消極的で、遠慮しがちなところがあると思う」が62.9%と高い。営業職を選んだ人は、「じっとしていることが苦手だ」が48.9%、「リーダーシップを率先して発揮する方だ」が33.5%といったアクティブかつ率先してリーダーシップを発揮するような意識に関する項目を挙げる割合が高い。上記以外にも、職種に応じて強みを活かせる能力が違っていると学生に認識されている⁽²⁴⁾。

製造職、事務職を希望する学生の多くは、「受動型」であり、前述したようにこの手の職種は非正社員で十分対応可能で代替社員はいくらでも調達できるため、特に大量採用を予定していない有名企業の事務職においては、「能動型」に見られる余程の「コミュニケーション能力」や専門知識・資格（例えば簿記1級など）を所持していなければ内定取得は難しいように思える。

一方、営業職を希望する学生は「能動型」が多く、ダイレクトに企業収益につながる営業職こそ正社員に求められるのは至極当然のことであり、まさに「主体性」「実行力」が問われる職種と言えよう。企業の競争原理の視点に立てば、企業が望む「職業能力」を所持している学生、すなわち「能動型」学生が「勝ち組」になり、「受動型」学生が「負け組」になって二極化していく厳選採用は致し方のない結果でもある。

現在、大学生の「職業能力」を測定するためのアンケート調査を終え、集計・分析中で、詳細は別稿にまとめているが、「能動型」の多くは「積極性」、「受動型」の多くは「協調性」を自らの強みとして見出し、自己PRとしている傾向がある。「チームで働く力」はまさに「協調性」を表している。「協調性」はある意味社会人として持ち合わせていなければならない当たり前の「職業能力」なので、それを自己PRの「ウリ」とする「受動型」は、「能動型」と比較し、結果的に内定取得率や内定取得数に明確な差が出てくるのは当然のことである。

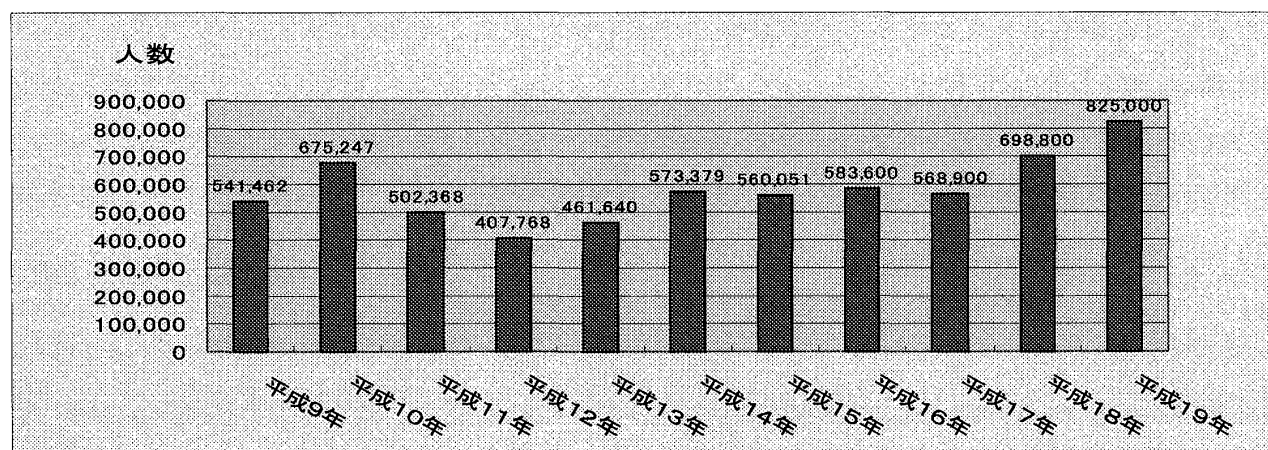
ただ、気になることは、「能動型」においても、入社後に「積極性」をそれほど発揮しない割合も多いと聞く。就職活動期間限定に偽造された「積極性」は、入社後の仕事に取り組む本来の「積極性」とは質を異にするものである。筆者はこれを「仮面積極性」と呼んでいるのだが、実は、この「仮面積極性」が職業選択のミスマッチを引き起こし、離職率を高めている隠れた要因の一つになっているのではないかと推察している。いずれにしても、内定取得時に見られる「勝ち組」「負け組」の二極化は、入社後にさらに本格的な「勝ち組」「負け組」に二極化されていくのである。

「キャリア教育」の上では、「キャリア」に上下や「勝ち組」「負け組」などはなく、すべての仕事や職業に優劣もないことは是非とも子どもたちに伝えていかなければならない大事なことだが、現実の厳しい社会情勢も併せて冷静に伝えていかなければ自立的な職業選択に結びつかないのではないかと危惧している。

IV. 大学生の就職活動と職業能力

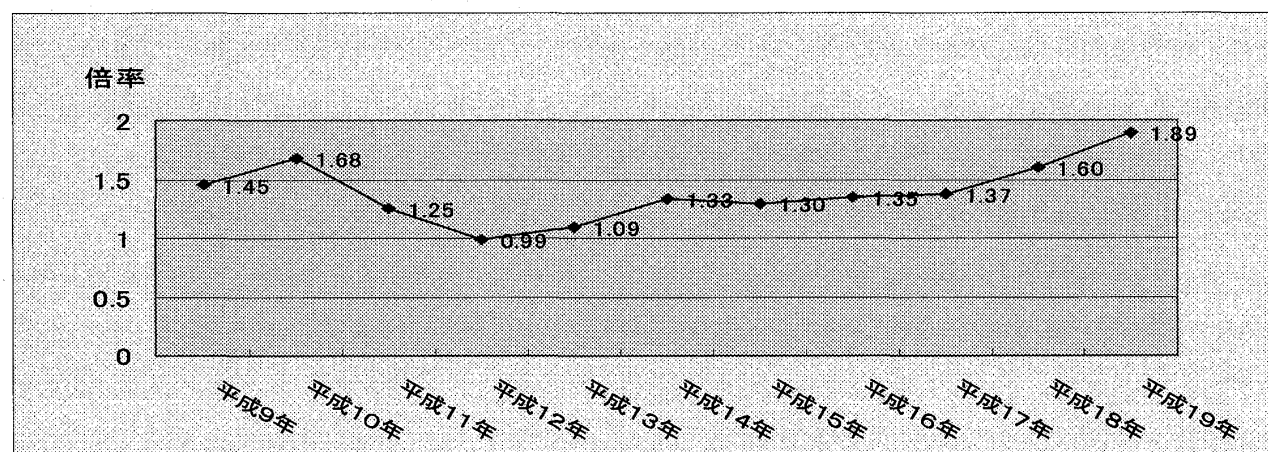
来春平成19年卒業予定の大学生・大学院生を対象とする、全国の民間企業の求人総数は82.5万人と昨年よりも12.6万人増加(+18.1%)し、大幅な増加をみせた昨年の求人総数をさらに大きく上回り、最も求人数が多かったバブル期(平成3年卒)の84万人に次ぐ水準となった。一方、学生の民間企業就職希望者数は43.7万人(+0.1%)で昨年とほぼ変わらない。平成3年卒の民間企業就職希望者数は29.4万人で(求人倍率は2.86倍)であったが、この15年間で求職者数が約5割増加している。結果、需給バランスである求人倍率は1.89倍となった⁽²⁵⁾。

〔図表10〕大学生の求人総数推移



(資料) リクルートワークス『第23回ワークス大卒求人倍率(2007年卒)』より作成。

〔図表11〕大学生の求人倍率推移



(資料) リクルートワークス『第23回ワークス大卒求人倍率(2007年卒)』より作成。

すなわち、求人企業約9社に対し、学生5人が求職している勘定である。学生にとって、一見大変有利な状況に思えるが、実はそうでもない。現実には、1人もしくは2人の高い「職業能力」を持っている学生が複数社に内定を取得してしまい、「職業能力」の低い残りの3、4人は内定がもらえない状況が起きている。いわゆる、「勝ち組」「負け組」が明確な二極化現象である。当然のことながら、「職業能力」の高い学生も最終的には1社しか入れないわけであるが、内定を辞退された企業は、秋採用や非正社員などで対応せざるを得ないのである。

したがって、就職試験に落ちた学生にその空席が回ってくるというわけでもない。企業の厳選採用は相変わらず継続しているのである。ただ、この傾向は有名大企業に見られるもので、中堅・中小企業においては、優秀な学生が集まらず苦勞しているようだ。こうした環境の影響なのか、就職現場でキャリア・カウンセリングをしていると、昨年度（平成17年度）なら内定が取得できなかったレベルの学生にも、今年度（平成18年度）は複数社から内定が出ているという事実に驚きを隠せない。この点においては、確かに昨年度（平成17年度）よりも求職しやすくなっていることは間違いない。ただ、本当に入社したかった企業から内定が出ているわけでもないのが実情である。つまり、内定取得できたのは、「社会人基礎力」が高かったからとも必ずしも言い切れないのである。やはり、需給関係が一番大きな影響を及ぼすものと思われる。

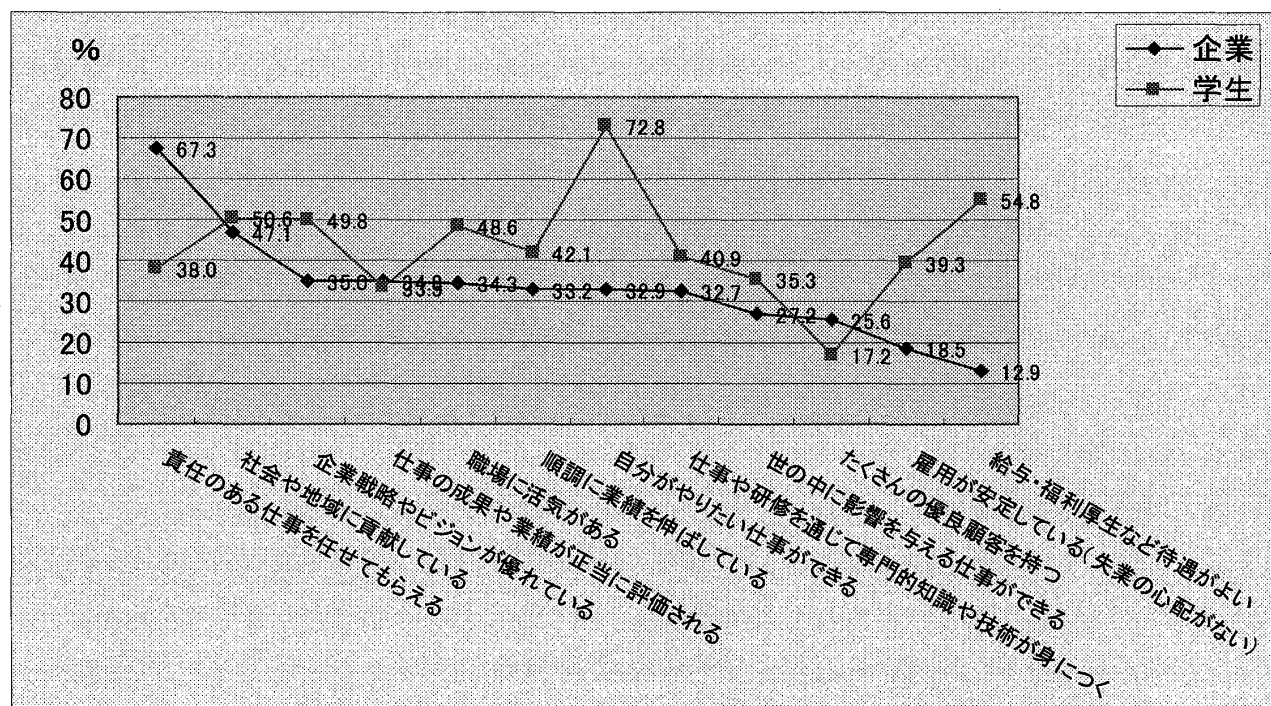
そのあたりを『就職白書2005』から検証していこう。平成19年卒採用予定人数の見通しとして、「増加」企業が17.8%と「減少」企業の3.3%を大きく上回っており、前年度よりも増加割合が大きい。この背景には、景気回復や団塊世代の大量退職（2007年問題）による人材ニーズの増加を挙げている。一方、6割以上の企業が「たとえ採用人数に満たなくても求める人材レベルは下げない」と回答しており、質的充足を重視する傾向は続くとしている。つまり、基本的には厳選採用は今年度（平成18年度）も継続しているということである⁽²⁶⁾。

また、「求める人材レベルを下げない」と回答した企業に、採用数が満たされない場合の不足分の補充方法を聞いたところ、「中途採用」が50.3%、「第二新卒」が15.8%、「留学生」が5.0%、「正社員採用以外」が15.1%から補充する⁽²⁷⁾との回答から求人倍率にみられるほど、内定取得は易しくないことが調査結果にも現れている。企業側は、新卒者にこだわらず、有能な人材を正社員に登用するということである。ここでいう有能な人材とは、十分な「社会人基礎力」を兼ね備えた人物と考えられる。

この反面、複数社の内定を取得する学生は増加し、内定取得者数平均は2.20社となった。この結果、内定を辞退した学生が60.2%にも上っている⁽²⁸⁾。これが、企業側の採用計画割れの主な原因となっており、多様な採用方法を選択せざるを得ないのが現状なのである。しかし、中小企業においては、人手不足等を解消するには若干のレベルダウン採用も背に腹はかえられない各内部事情があるようだ。

企業側の重視する項目と学生側の選択基準やアピールポイントに大きく相違がみられる点に注目してみたい。ここに、人材採用面での大きなギャップが生じており、それを埋めるための「社会人基礎力」なる「共通言語」が誕生するきっかけとなったように思える。企業側が採用アピールの際に重視した項目は、「責任ある仕事を任せる」67.3%であるのに対し、学生側の志望企業の選択基準には「責任のある仕事を任せてもらえる」38.0%と低く、それよりも「自分のやりたい仕事ができる」72.8%が圧倒的に多い。一方の企業側は「自分のやりたい仕事ができる」32.9%と意識面でかなりのギャップがある。また、学生側は「給与・福利厚生など待遇がよい」54.8%と2番目に高いが、企業側は12.9%とかなり低い⁽²⁹⁾。安定志向でより自己中心的な学生側の意向が顕著に現われているのがわかる。

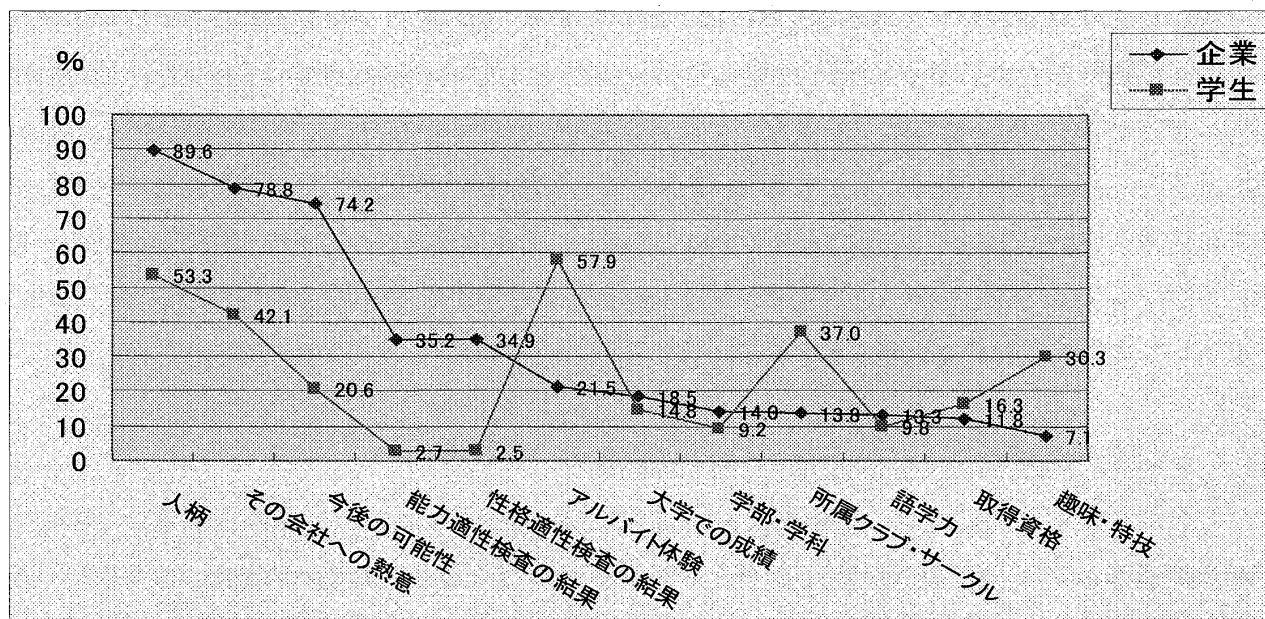
〔図表12〕 企業の採用アピール項目と学生の選択基準



(資料) リクルート『就職ジャーナル版就職白書2005』より作成。

次に、企業側が採用基準で重視する項目と学生側が面接でのアピールポイントをみると、企業側のベスト3として、(1)人柄 89.6%、(2)その会社への熱意 78.8%、(3)今後の可能性 74.2%としているのに対し、学生側のアピールポイントは、(1)アルバイト経験 57.9%、(2)人柄 53.3%、(3)その会社への熱意 42.1%、以下(4)所属クラブ・サークル 37.0%、(5)趣味・特技 30.3%と続いている⁽³⁰⁾。これらを見ても、企業の求める人材像と学生の自己アピール部分に大きな隔たりがあるのが理解できよう。

〔図表 1 3〕 企業の採用重視項目と学生の面接アピール項目



(資料) リクルート『就職ジャーナル版就職白書2005』より作成。

また、企業の学生評価と学生の自己評価において、4つの項目（自己分析、業界研究、企業研究、仕事研究）の中で、最もギャップが大きかったのは仕事研究で、学生側が43.2%でどちらかというのと十分と評価しているのに対し、企業側は20.2%とその半分にも満たない⁽³¹⁾。学生側の仕事に対する甘さを指摘しているようだ。

学生が就職するに当たり、「強く知りたいと思っていた」項目と知ることができた割合の上位5項目は(1)具体的な仕事内容 80.4%(71.3%)、(2)採用選考の基準 63.4%(51.3%)、(3)配属予定職種 62.0%(62.9%)、(4)配属予定勤務地 58.5%(49.4%)、(5)企業が求めている具体的な能力・人物像 54.2%(71.1%)である⁽³²⁾。このうち注目すべきは2番目の採用選考の基準である。結局、その実情がわからないままほとんどの学生が就職活動を終えてしまう点である。つまり、5番目の企業が求める人材像は企業研究や説明会・セミナー、面接等で見てくるものの、現実に関自分がその基準をクリアしたのかどうかは、結果のみで推測するしかない。このあたりの選考基準の透明性・公平性が企業側の今後の課題となろう。実はこの部分が、学生本人だけでなく、所属する大学就職課（キャリアセンター）や就職支援するキャリア・カウンセラーにおいても悩ましい問題なのである。

現実に関、最終面接まで残るのに、最後に落とされ内定をもらえない学生などは、自分一人ではなかなかその修正が効かず、自信喪失してしまうケースも多い。しかし、キャリア・カウンセリングに来て、その面接場面が再現できれば、本人の弱点や詰めの甘さなどもある程度わかるし、企業の採用基準もおおよそ想像がつくこともある。キャリア・カウンセリングによって、企業の求める能力と自己PR能力との相違等に気づけば、次の面接対策も具体的に対応可能となり、最終面接にまで

行った自信がよみがえり、早期内定取得へつながるものである。

一方、社会情勢や業界・企業動向をそれほど研究もせず、深い自己分析も行わないで、事務職に固執したばかりに内定が1社も取れずに行き場をなくしてしまった学生も多い。仕方なく営業職に職種変更を行い、「仮面積極性」を発揮して内定取得する学生の中にはいるが、全般的には対応が難しく、本人のモチベーションも上がらず、就活そのものに危機を迎える。ここはじっくりと焦らず本人の気持ちを聴きながら、一緒に考えていくしかない。認知に歪みが生じている場合が多いので、その気づきをもとに修正を行うとともに、本人自ら壁を乗り越える意欲と行動に移すための「勇気」をサポートすることが重要と考えている。

V. キャリア教育と社会人基礎力の連携

「キャリア教育」の背景は、学校教育と職業生活との接続、すなわち学校から職業への移行にかかる課題を克服する観点から要請された。いわゆる「出口」にかかる課題への教育が取り組むべきあり方を教示するものであった。一方、「社会人基礎力」なる考え方が誕生した背景は、職場や地域社会で求められる能力について、若者が社会に出るまでに身に付ける能力と職場等で求められる能力とが十分にマッチしていないことにあった。教育界においても経済界においても、実社会で本当に役立つ力、貢献できる力の養成が望まれている。

文部科学省では、参考資料として4領域8能力を取り上げている。職業的（進路）発達を小・中・高校の各段階に分類し、具体的に育成することが期待される能力・態度を明示したものである。小学校においては、さらに詳細に低学年・中学年・高学年に分けて明確化している。

「キャリア教育」を推進する上で、職業的（進路）発達面から各段階において獲得すべき課題を整理し、明確に体系付けて具体的能力面まで提唱したことに対して大いに評価できるものとする。ただ、その前提となっている4領域8能力自体、本当に「キャリア教育」の中核にすべき諸能力と言えるのか、そもそも4領域8能力に限定してもよいのか疑問が残る。現在就職活動をしている大学生の身に付ける「職業能力」としてふさわしいものなのか、あるいは経済産業省の打ち出す「社会人基礎力」との整合性なども再検証すべき必要はないか。

筆者は、4領域8能力に個人生活と社会生活が両立可能で、誰もがいたわり合い思いやりのある、より暮らしやすい社会を築いていくために、社会情勢の変化にも対応でき、自らを常に磨き向上させていく「自己変革能力」と社会全体に対して責任を持ち、課せられた義務を果たすだけでなく、さらなる社会貢献を行う「社会貢献能力」を是非とも付け加えてもらいたいと考えている。

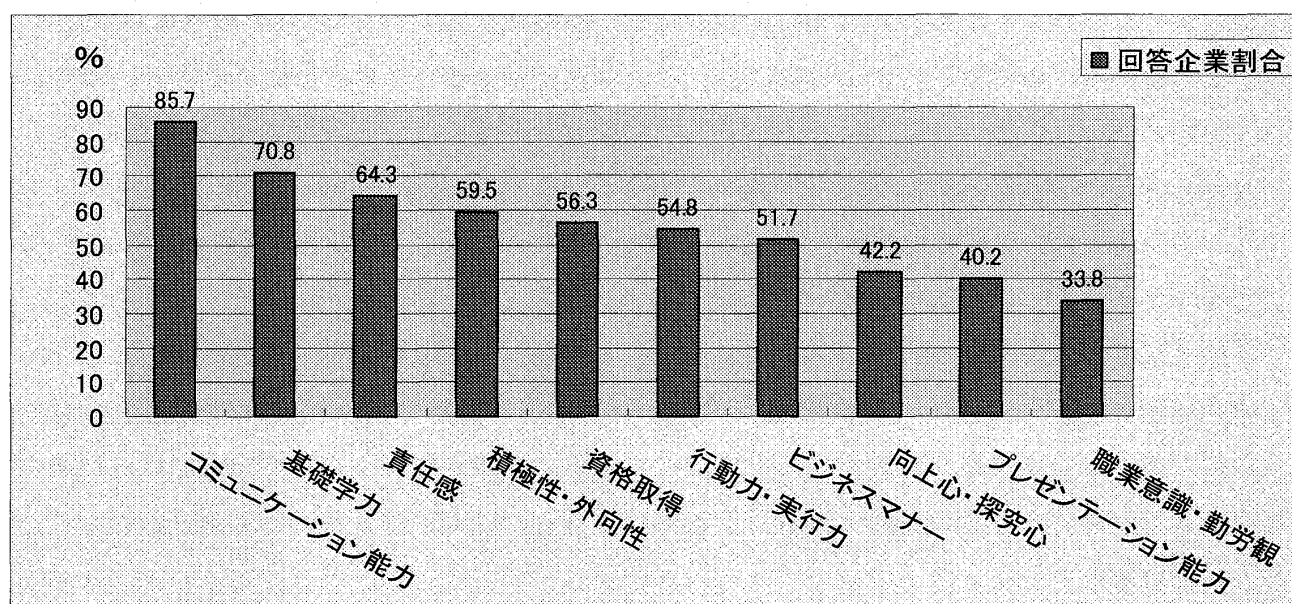
また、4領域8能力の一覧表には、諸能力を獲得するための具体的な方策は明示されていない。各学校の裁量に任せている点において、「キャリア教育」そのものの実現可能性や達成度にばらつきが出てこよう。さらに、「キャリア教育」を実践していくためには、教員自体の「キャリア教育」も

必要となる。「キャリア」に関する意識や知識・スキルなどの積極的な習得も課題である。この点については、教員研修プログラム例として、「キャリア・カウンセリング研修」を推奨していることは大いに評価できる。尤も対象教員の受講率が増加しカウンセリング能力が習得されなければ、絵に描いた餅となる。まずは、全国規模で対象教員の受講率を引き上げていくことが今後の「キャリア教育」に対する評価を引き上げるものになるだろう。

一方、経済産業省の「社会人基礎力」の3分類12能力の問題点は何か。まず3つのグループに分類したのは面白い。そして、3つのグループごとの要素を具体的能力として明示している部分はとてもわかりやすいものである。しかし、分類できるのは本当に3つだけなのか、さらにグループごとの能力要素が本当にそのグループにふさわしい内容のものか、他にないのかという問題もある。逆に分類の枠組みを決めてしまい、能力要素の数や内容に制限が出ているような気がしてならない。

筆者は、「人間性、基本的な生活習慣」、すなわち倫理観やマナーなど、「基礎学力」すなわち「読み、書き、基本ITスキルなど」を「社会人基礎力」の前提としていることに異を唱えるものである。確かに、これらはごく当たり前のことばかりであるが、現実の大学生、それも就職活動をしている3～4年生に欠如している部分が非常に多いのも事実である。特に、キャリア・カウンセリングに携わっていると痛感させられる。

【図表14】採用時に重視する能力（複数回答）



（資料）厚生労働省『若年者の就職能力に関する調査実態』結果より作成。

実際に、厚生労働省の「若年者の就職能力に関する実態調査」においても、採用時に重視する能力として、基礎学力が2位、ビジネスマナーが7位、職業意識・勤労観が10位となっている。ちなみに、「社会人基礎力」に該当しない「専門知識」である資格取得も5位に入っている。つまり、「社会人基礎力」の中に「基礎学力」、「常識・マナー」そして「基礎体力」なども含めて考える必要があるのではないかということである。

また、あえて「コミュニケーション能力」を入れずに、「発信力」や「傾聴力」などに細かく分類したことに対しても違和感がある。就職活動をする大学生や企業人事担当者にとって、一番採用時に重視している「コミュニケーション能力」を定義することもなく、その要素を分けて明示しているのは非常にわかりにくく現実的でない。文部科学省の4領域8能力にも「コミュニケーション能力」は取り上げられているのである。確かに、「コミュニケーション能力」はあらゆる要素が必要な総合的な能力ではあるが、現在これだけ世間に浸透している能力を「社会人基礎力」にないのはいかなものか。

加えて、「考え抜く力」の中に「論理的思考能力」が含まれていないのも納得がいかない。これは文部科学省の4領域8能力においても同様である。確かに「論理的思考能力」は「課題発見力」、「計画力」、「創造力」などに分解できる能力ではあるが、シンキングのベースはやはり「ロジカルシンキング」でなければならない。もっとも、「論理的思考能力」が備わっていなければ、「コミュニケーション能力」は評価対象外である。逆に、「論理的思考能力」が十分にあっても、「コミュニケーション能力」が不足していれば、相互の真の思いは伝わらない。筆者は「論理的思考能力」と「コミュニケーション能力」の2つは「就職」はもちろんのこと、「社会人基礎力」においても必須の「職業能力」であり、人生を歩んでいくのに必要な馬車の両輪とも言うべき能力と考えている。

文部科学省の4領域8能力と経済産業省の3分類12能力を比較検討してきたが、それぞれ独自の立場から議論・検討されたもので大変有用な指標となるものである。しかし、教育界と経済界との連携がうまく機能してこなかったから、現在様々な問題が出ているわけであり、「キャリア教育」、「社会人基礎力」というものを考え得ざるをえなかったのではないか。双方の背景を見れば、目指す方向性は同じである。政府は、縦割り行政の無駄を十分理解し、横のつながりを推進する必要がある。文部科学省と産業経済省、教育機関と企業団体、これらの連携を取り、具体的な推進プランを明示した政策を実施することが今後の「キャリア教育」が「社会人基礎力」を持った人材を育成することになるのである。

繰り返して言うが、「キャリア教育」を推進していくには、4領域8能力と3分類12能力の整理統合が必要不可欠である。企業・若者・学校等をつなぐ「共通言語」を創造し実践していくためには明確な分類と定義が前提となる。そして、これらの諸能力が身に付くプログラム内容を具体的な

方策・事例を持って明示することが肝要である。これにより、初めて諸能力の測定・評価が可能となり、社会で働くにあたり本当に必要な能力かどうか判断されるべきものとする。

VI. キャリア教育への提言

厚生労働省の若年者就職基礎能力支援事業（YES－プログラム）は「若年者の就職能力に関する実態調査」結果で、企業が若年者の採用にあたり重視している能力として回答数が上位であった(1)コミュニケーション能力、(2)職業人意識、(3)基礎学力、(4)ビジネスマナー、(5)資格取得の5つの能力について、就職基礎能力として定め、「若年者就職基礎能力の修得の目安」を公表している。また、①コミュニケーション能力、②職業人意識、③基礎学力（読み書き）、④基礎学力（計算・計数・数学的思考力）、⑤基礎学力（社会人常識）、⑥ビジネスマナーの6つの総ての領域において、認定講座を修了するか又は認定試験に合格するとともに、「資格取得領域に指定されている資格試験」に記載されている資格試験のうちいずれか1つに合格した若年者からの申請に基づき、厚生労働大臣名の「若年者就職基礎能力修得証明書」を交付し若年者就労支援を行っている⁽³³⁾。

「キャリア教育」はこうした事業とも連携を取らねばならない。平成15年4月には、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府が連携し、「若者自立・挑戦プラン」を合同で創り上げ一定の成果も残している。その後、各府省は独自にそのプランを実践しているだけである。今回、「キャリア教育」を考察するにあたり、過去の経緯を振り返り、もう一度各府省が横の連携を取り合い、体系的な取組みの必要性を感じた。政府は継続してこれまでの成果をモニタリングするとともに、縦割り行政により混乱及びロスの出ることがない適切な政策を打ち出してもらいたいものである。

「キャリア教育」では、体験的学習が重要な役割を果たす。特に、インターンシップから得られる知識や体験は、自らの価値観を構築するだけでなく、将来の進路等にも直結するものである。

「キャリア教育」実践協力校の報告やデータを大いに参考にして、勤務校における個性的なプログラム作りに活用してもらいたい。「キャリア教育」は教員側の意識・モチベーション、知識・スキルが最重要項目である。担当教員だけでなく全教員の意識・スキル等の全体的な底上げに加えて、もっと情報収集・交換を行い、学校外へネットワークを広げていくことが成功のカギとなる。

学習プログラムにおいて、筆者は「キャリア教育」に必要なのは、「3つの（強く優しく働く）自分創り」だと考えている。つまり、「自分に強く（自律）、他人に優しく（思いやり）、社会に働く（貢献）自分創り」である。「キャリア教育」の中に、これらを育成するために以下の「心理教育」「金銭教育（マネー教育）」「思考力教育」の3つの具体的教育の実践を提言したい。すでに、各教員の裁量で個別に導入しているものや学校全体で取り組んでいるものもあるが、まだまだ少数派である。筆者は「キャリア教育」として体系的な枠組みの中に上記3つの具体的教育を是非とも取り入れて指導してもらいたいと考えている。

〔図表15〕キャリア教育に必要な「3つの自分創り」

教育法	具体的方策	キーワード	主に身に付く態度	主に身に付く能力
心理教育	構成的グループエンカウンター	(他人に)優しく	思いやり (自律)(貢献)	コミュニケーション能力 (自己変革能力)
金銭教育 (マネー教育)	税金・年金の仕組み 模擬店経営	(社会に)働く	貢献 (自律)(思いやり)	社会貢献能力 (自己変革能力)
思考力教育	論理パズル ディベート	(自分に)強く	自律 (思いやり)(貢献)	論理的思考能力 (コミュニケーション能力)

まずは、「心理教育」であるが、これは既存の「道徳教育」をもっと心理面から推し進めたもので、21世紀の高度情報社会がもたらす新しい社会構造・社会情勢を十分に考慮した心の教育である。パソコン、インターネット、携帯電話（ゲーム、音楽含む）、コンビニなどが普及し、これらの機器や施設が日常生活に不可欠となった現在、家庭・学校・社会生活そのものが大きく変化し、人間の思考・感情・行動も大きく変化した。これまでの社会常識では考えられない事件等が多発するようになった背景には、高度情報社会がもたらす恩恵が、日常生活を送る上で身に付けるべき能力等を喪失させたことと関連している。「コミュニケーション能力」などはその典型的なものである。連絡のほとんどをメール等で行うような対面の少ない対人関係が増えれば増えるほど、相手の発する非言語（表情や態度など）から本当の気持ちを推し量る力が身に付かないのは当然の結果である。

「心理教育」、例えば、構成的グループエンカウンターなどで、これらの失いつつあるものを取り戻し、人間が社会で共存共栄していくために必要な他人への「優しさ」「思いやり」が「自律」を促し、社会性が育成されると思われる。この結果として、公共心、倫理観、マナーなども自然に身に付いていくのではないかと期待している。

次に、これまでわが国では、「教育」として取り上げられることがなかった「お金」の問題、「金銭教育（マネー教育）」の導入を是非とも要請したい。人生を生きていく上で「お金」は必要不可欠なものであり、「働く」ことは「お金」の問題でもある。「金銭教育（マネー教育）」の本質は、お金儲けの方法等を教えることではなく、お金やモノの大切さ、お金で買えるもの、買えないもの、お金の上手な使い方や活かし方などを教えることにある。ここからも、命の大切さや他人への「優しさ」「思いやり」も育てることも十分可能なはずである。

現在、株式投資のシミュレーションを行う「投資教育」が一部で行われているが、これも「金銭教育（マネー教育）」のひとつである。金融・経済・社会を知ること、将来の仕事や職業につながる上では大変有用な教育だと考える。ただ、「投資教育」だけでは、ともすればゲーム感覚として捉え、数字だけが一人歩きしてしまい、逆に金銭感覚が身に付かないケースもあろう。また、株式投資につながる企業分析には専門的な会計知識等が必要とされ、小・中・高校生には多少難しい

内容であることも指摘しておきたい。それよりも、身近な模擬店経営の方が専門的な「投資教育」よりも数字を実感できるのではないだろうか。大事なものは、「お金」の持つ意味を自分の肌で実感できる力を養成する「金銭教育（マネー教育）」なのである。

キャリア・プランニングはライフ・プランニングである。ライフ・プランニングにはファイナンシャル・プランニングが必要となる。税金・年金なども含む幅広い「お金」の教育は、社会にとっても極めて重要なものである。ましてや個々のキャリア・デザインにとっては、欠かすことのできない生活資金の調達に直結している。「お金」を得るには「働く」ことを考えざるを得ない。フリーター、ニートの増加を抑制する上でも、「金銭教育（マネー教育）」の必要性は益々重要性が高まっていくばかりである。「キャリア教育」の「生きる力」「人間力」養成は、「ニート予防教育」でもある。

「働く」ことは社会への「貢献」も意味する。ニートという社会的問題を解消するには、適切な時期に適切な「金銭教育（マネー教育）」が肝要と言える。

最後に、「思考力教育」を挙げておきたい。文部科学省の4領域8能力には取り上げられていないが、筆者が生きていく上で特に重要な要素と位置付けている「論理的思考能力」を養成する教育である。国語、算数（数学）等を勉強することで、それなりの「論理性」は身に付くものであるが、日常生活や仕事に実際に役立つ「論理性」は単なる教科学習やわずかな体験学習だけで簡単に身に付くものではない。現在子どもたちには、「思考能力」自体にほころびが出ており、家庭や教育現場での事件等が絶えない。「論理的思考能力」を身に付けることが、いじめや暴力、不登校やうつ病の予防にも役立つことは、認知療法（認知行動療法）などで立証済みである。

「論理的思考能力」は「客観的」「水平的」であるため、問題分析能力・問題解決能力だけでなく、自分自身をコントロールする力（自律）のほか、自他の感情や価値観等も推し量る力も育成する。自分に「強い」とは、感情や欲望をコントロールすることだけを意味するものでなく、失敗や挫折を乗り越えていく「勇気」「心のタフネスさ」も意味している。したがって、「生きる力」を育てるために「論理的思考能力」を高めていく意義は極めて大きいのである。

「論理的思考能力」は、基本的に誰にでも楽しく身に付けることができる能力である。簡単なトレーニング、例えばクイズ（論理パズルなど）やゲーム（ディベート含む）の中で、十分に養っていくこともできる。裁判員制度も国民の義務となる将来、「論理的思考能力」を是非とも早い段階で身に付け、自分自身と社会全体のために役立てて欲しいものである。

VII. おわりに

文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」には、「児童一人一人の勤労観、職業観を育てるために」というサブタイトルが付けられている。そして、その条件整備において、キャリア・カウンセリングの重要性が指摘され、教員対象の研修プログラムにも推奨されている。また、外部からのキャリア・アドバイザーの活用も挙げている。一人一人の子どもたち

に関わるキャリア・カウンセリングを丁寧に行わずして、「キャリア教育」の成功は有り得ない。子どもたちの職業的（進路）発達をしっかりと見守り、心理的なサポートもできるキャリア・カウンセラーの役割は非常に大きい。また、キャリア・カウンセリングはプログラムの評価、フィードバックにもつながることも忘れてはならない。

また、文部科学省は平成19年度から、高校生の勤労意欲を高めるため、企業経験を積んだ民間人をキャリア・カウンセラーとして全国200の公立高校に配置する。就職後の早期離職やニート対策の一環で、関係経費役4億7千万円を予算要求した。カウンセラーには、企業の人事担当経験者や育児・介護などで休職中の人材などを想定している。高校に週3日程度出勤し、将来の進路や職業に悩む生徒の相談に乗るほか、企業での就業体験など、生徒の職業意識を向上させる行事などを企画するという⁽³⁴⁾。全面的に公立高校において早期に実施されることが望まれる。

筆者も地方団体からの要請で、毎年夏休み期間に、高校3年生を対象としたキャリア・カウンセリングを行っているが、現在では高校側の欠かすことのできない年中行事にもなっており、キャリア・カウンセリングによる効果は大きいものがある。就職・進学を間近に控えた生徒にとって、外部からの情報提供や客観的なアドバイス等は、一歩前に踏み出す「勇気」を与える大きな原動力になる。教員やキャリア・カウンセラーが子どもたち一人一人と向き合う時間を十分に取って、成長・発達を支援している学校の子どもたちは、間違いなく自分で自分の将来を決め、自分で責任を持って人生を歩んでくれるだろう。今後、キャリア・カウンセラーの使命・役割は、社会的に益々重要なものになると確信している。

今回、文部科学省の提唱する「キャリア教育」を中心に考察してきたが、筆者が第VI章で提言した3つの教育内容を「キャリア教育」に取り入れるとともに、内閣府、経済産業省、厚生労働省等の各省が実施している「若者自立・挑戦プラン」をもっと効率よく連携を取り合い、各現場が混乱することのないような統一性のあるアクションプラン（例えば、本稿で指摘した文部科学省の4領域8能力と経済産業省の3分類12能力との統合を踏まえた具体的な各能力の養成指導策等）の明示を要請したい。

統一性のあるアクションプランが実行されることで、教育現場と仕事現場が本当につながり、双方の信頼関係がより深まることで、社会全体にも好影響を及ぼすことになるだろう。子どもたちが、学内だけでなく学外の人たちといろんな温かい交流を通して、「生きる力」「人間力」を身に付け、真に自立・自律可能な「キャリア教育」が各教育現場で実践されることを心から期待している。

【注】

- (1) 文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』2004年1月、3-4頁。
- (2) 同上書、5-6頁。
- (3) 同上書、7頁。
- (4) 同上。
- (5) 同上書、8頁。
- (6) 同上書、8-14頁。
- (7) 同上書、14-16頁。
- (8) 同上書、16-17頁。
- (9) 同上書、18-21頁。
- (10) 同上書、21-27頁。
- (11) 同上書、28-34頁。
- (12) 経済産業省『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』、2006年1月、1頁。
- (13) 同上書、2-3頁。
- (14) 同上書、3-4頁。
- (15) 同上書、5-6頁。
- (16) 同上書、7-9頁。
- (17) 同上書、12-14頁。
- (18) 厚生労働省『若年者の就職能力に関する実態調査結果』2004年1月、2頁。
- (19) 経済産業省、前掲書、14-18頁。
- (20) 同上書、19-23頁。
- (21) 同上書、24-33頁。
- (22) 経済産業省『社会人基礎力に関する緊急調査の結果について』2006年4月。
- (23) みんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社『社会人基礎力に関するアンケート結果発表』
2006年4月、2頁。
- (24) 同上書、3-5頁。
- (25) リクルートワークス「第23回ワークス大卒求人倍率調査(2007年卒)」2006年4月。
- (26) リクルート「就職ジャーナル版就職白書2005」2005年12月、3頁。
- (27) 同上書、4頁。
- (28) 同上書、9頁。
- (29) 同上書、10頁。
- (30) 同上。

- (31) 同上書、11 頁。
- (32) 同上。
- (33) 厚生労働省「若年者の就職を支援するYES－プログラムにおいて就職基礎能力を修得するための講座・試験を認定」2004 年 7 月。
- (34) <http://www.yomiuri.co.jp/national/news/20060829i115.htm>